TRIPUTRA AGRO PERSADA

HC DIRECTORATE
HUMAN CAPITAL BUSINESS PARTNER

TANYA JAWAB TENTANG INDUSTRIAL RELATION

HUBUNGAN KERJA - PEGUPAHAN - PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA - BPJS - MOGOK KERJA - PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTIAL - DASAR HUKUM

DAFTAR ISI

DEFINISI DAN TUJUAN BUKU PANDUAN INDUSTRIAL RELATION

Definisi Buku Panduan Industrial Relation adalah :

Buku panduan yang digunakan sebagai acuan dalam hal mengantisipasi dan menyelesaikan permasalahan perselisihan Industrial Relation yang terjadi di lingkungan Perusahaan sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku.

Tujuan Buku Panduan Hubungan Industrial :

- Kehadiran buku ini akan memperkaya pengetahuan dan update informasi terkait ketenagakerjaan.
- Memberikan kemudahan dan ringkasan dalam memahami Peraturan Perundangan ketenagakerjaan yang berlaku khususnya terkait Industrial Relation.
- Memudahkan Pimpinan Site dalam hal mengambil sikap dan menyikapi permasalahan terkait ketenagakerjaan dengan tetap mengedepankan Peraturan Perundangan yang berlaku.
- Menghindari kesalahan penerapan Peraturan Perundangan ketenagakerjaan di lingkungan Perusahaan.

Bab 1
Hubungan Kerja

1. Apa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja ?
Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

2. Apa berapa jenis Perjanjian Kerja ?
Terdapat 2 (dua) jenis, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Karyawan Tetap) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/Karyawan Kontrak atau Karyawan Lepas)

3. Bagaimana pengaturan PKWT?
PKWT didasarkan atas **(1) Jangka Waktu :** a. pekerjaan yang penyelesaiannya tidak terlalu lama, b. bersifat musiman, produk/kegiatan baru, c. produk tambahan yang masih percobaan;
(2)Selesainya Suatu Pekerjaan Tertentu: a. pekerjaan yang sekali selesai, b. pekerjaan yang sementara sifatnya
(3)Pekerjaan Tertentu Lainnya: a. jenis & sifat/kegiatannya bersifat tidak tetap, b. pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu & volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran (perjanjian kerja harian/KL yang bekerja < 21 hari & wajib didaftarkan BPJS)

4. Berapa lama jangka waktu PKWT dapat dibuat ?
Paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang beberapa kali (tanpa batasan) Dalam hal perpanjangan PKWT maka Tanggal Masuk Kerja (TMK) diperhitungkan dari awal kontrak (PKWT pertama)

5. Apa larangan dalam hubungan kerja PKWT ?
(1) PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja; (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan bersifat tetap

6. Apakah PKWT wajib dilakukan pencatatan(pelaporan) keinstansi terkait?
Hubungan kerja PKWT harus dicatatkan secara daring ke Kementerian Ketenagakerjaan (paling lambat 3 hari setelah PKWT ditandatangani) Selama sistem daring belum tersedia, pencatatan melalui Disnaker Kab/Kota (paling lambat 7 hari setelah PKWT ditandatangani)

7. Bagaimana ketentuan pemberian uang kompensasi untuk PKWT ?
Wajib diberikan kepada karyawan pada saat berakhirnya PKWT/selesainya pekerjaan (masa kerja min. 1 bulan), dan apabila diperpanjang maka diberikan saat selesainya PKWT sebelum perpanjangan **Perhitungan uang kompensasi**: (a) PKWT selama 12 bulan terus menerus, diberikan 1 bulan upah (b) PKWT selama 1 bulan/lebih tetapi kurang 12 bulan/lebih 12 bulan, dihitung proporsional (masa kerja/12 x 1 bulan upah)

8.Apa pengecualian dalam pemberian uang kompensasi untuk PKWT ?
Berakhirnya PKWT dengan kategori (a) Meninggal dunia; (b) Putusan pengadilan dan/atau PPHI; (c) Keadaan/kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PP/PKB; (d) Tenaga Kerja Asing

9. Bagaimana jika pihak Perusahaan atau karyawan mengakhiri hubungan kerja PKWT ?
Salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarannya dihitung berdasarkan jangka waktu yang telah dilaksanakan Dan pihak yang mengakhiri wajib membayar upah sisa masa kontrak (Pasal 62 – UU 13 Tahun 2003)

10. Bagaimana jika Perusahaan tidak membuat surat perjanjian kerja atau tidak memperbarui sesuai masa berlaku PKWT ?
Sesuai UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 57 Ayat 1 bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis. Jika tidak tertulis, menurut Pasal 57 Ayat 2 yaitu PKWT akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
Hal penting lain dari kontrak kerja adalah masa berlakunya. Dalam PKWT, Perusahaan tidak boleh melupakan tanggal berakhirnya perjanjian, karena jika terlewat tanpa ada perpanjangan dan Perusahaan tetap mempekerjakan karyawan tersebut.
Maka otomatis PKWT berubah menjadi PKWTT sesuai ketentuan UU

11. Kapan perjanjian kerja berakhir ?
Berakhir Apabila:
(1)Pekerja meninggal dunia
(2)Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
(3)Selesainya suatu pekerjaan tertentu
(4)Adanya putusan pengadilan dan / atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap
(5)Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

12.Apakah masapercobaan (probation) dapat dilakukan untuk jangka waktu 6 bulan ?
Masa percobaan/ probation bagi hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maksimal dilakukan dalam waktu 3 (tiga) bulan dan tidak dapat diperpanjang, hal tersebut sebagaimana diatur di dalam Pasal 60 UU 13/2003

13.Bagaimana hubungan kerja harian (karyawan lepas) ?
(1)Untuk pekerjaan yang jenis dan sifat/kegiatannya tidak tetap, berubah-ubah dalam hak waktu & volume pekerjaan,
(2)Bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, dalam hal bekerja 21 hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan demi hukum berubah menjadi PKWTT (Karyawan Tetap)
(3) Pembayaran upah berdasarkan kehadiran

Bab 2
Pengupahan

1.Apayang dimaksud dengan upah ?
Hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

2. Apa saja komponen upah ?
(1)Upah tanpa tunjangan
(2)Upah pokok dan tunjangan tetap
(3)Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap
(4)Upah pokok dan tunjangan tidak tetap

3. Apakah Perusahaan wajib membayar upah kepada karyawan yang tidak bekerja?
TIDAK, Perusahaan dapat memberlakukan asas "No Work No Pay" dimana upah tidak dibayar apabila karyawan tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan

4. Kapan asas "No Work No Pay" tidak berlaku?
Ketika karyawan mendapatkan izin meninggalkan pekerjaan dari Atasan, sbb:
(1)Cuti Tahunan
(2)Sakit dengan dilengkapi surat keterangan sakit dari dokter/RS
(3)Menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan/keguguran
(4)Suami/istri, orang tua/mertua, anak/menantu meninggal dunia
(5)Ibadah keagamaan untuk yang pertama kali; (6) Menjalankan Kewajiban Negara,
(7) Melaksanakan Tugas pendidikan dari perusahaan

5. Bagaimana cara membedakan tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap
(1)**Tunjangan tetap** adalah tunjangan yang diberikan dengan tidak berdasarkan hari kehadiran
(2)**Tunjangan tidak tetap** adalah tunjangan yang diberikan dengan berdasarkan hari kehadiran atau prestasi tertentu

6. Bagaimana mekanisme pemberian upah bagi pekerja yang ditahan pihak berwajib yang diduga melakukan tindakan pidana ?
(a) untuk 1 (satu) orang tanggungan: 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah;
(b) untuk 2 (dua) orang tanggungan: 35% (tiga puluh lima perseratus) dari upah;
(c) untuk 3 (tiga) orang tanggungan: 45% (empat puluh lima perseratus) dari upah;
(d) untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih: 50% (lima puluh perseratus) dari upah

7. Berapa lama bantuan bagi keluarga pekerja yang ditahan pihak berwajib ?
Paling lama 6 bulan terhitung sejak hari pertama pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib

8.Bagaimana mekanisme pemberian upah bagi pekerja yang sakit berkepanjangan dan berhalangan untuk melakukan pekerjaan ?
(a) Untuk 4 (empat) bulan pertama : 100%
(b) Untuk 4 (empat) bulan kedua : 75%
(c) Untuk 4 (empat) bulan ketiga : 50%
(d) Untuk 4 (empat) bulan keempat : 25%

9. Apakah perusahaan wajib membuat struktur dan skala upah ?
Wajib, sebagai pedoman Perusahaan dalam menetapkan upah bagi pekerjanya, Serta struktur dan skala upah menjadi persyaratan pada saat pengesahan, pembaruan atau perpanjangan Peraturan Perusahaan

10. Apakah perusahaan boleh memberikan Upah di bawah Upah Minimum yang ditetapkan pemerintah?
Tidak Boleh (dilarang), dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil yang disepakati antara Pengusaha dengan Pekerja di Perusahaan

11.Sanksi apa yang dikenakan apabila Pengusaha membayar gaji Pekerja di bawah Upah Minimum?
Sanksi pidana 1-4 tahun penjara dan/atau denda 100-400 juta rupiah bagi yang terbukti membayar upah dibawah upah minimum

12. Apakah upah minimum sektoral masih digunakan?
Sejak tanggal 2 November 2020 upah minum sektoral dinyatakan sudah tidak berlaku (Pasal 80 PP 36 Tahun 2021)

13. Apakah perusahaan boleh membayarkan upah tidak sesuai dengan tanggal yg disepakati ?
Tidak Boleh,hal ini dijelaskan di Pasal 55 PP 36 Tahun 2021, kecuali hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh dihari libur pelaksanaan pembayaran upah diatur di dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB

14.Apakah perusahaan boleh memberikan slip gaji/upah dalam bentuk email, whatsApp atau media elektronik lainnya ?
Boleh, dengan memuat rincian upah yang diterima pekerja

15. Siapa saja yang berhak atas THR ?
Pekerja dengan status PKWT (Kontrak) maupun PKWTT (Tetap) dengan masa kerja minimal 1 (satu) bulan

16.Kapan THR dibayarkan?
Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan

Bab 3
Pemutusan Hubungan Kerja

1. Apakah yang dimaksud Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ?
Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha

2. Apakah Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dibuat secara tertulis dan apakah perlu disampaikan ke karyawan?
Dapat dibuat dalam bentuk tertulis dan disampaikan secara sah dan patut ke karyawan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

3. Ada berapa alasan PHK yang ada di dalam UU No 11 Tahun 2020 ?
15 (lima belas) Jenis PHK yang ada di dalam Pasal 154 A ayat 1

4.Jenis PHK apa saja yang tidak memerlukan pemberitahuan ?
(a) Pengunduran diri atas kemauan sendiri; (b) Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu; (c) Pensiun; dan (d) MeninggalDunia

5. Apakah pekerja dapat menolak Surat Pemberitahuan PHK ?
Pekerja dapat menolak Surat Pemberitahuan PHK disertai dengan surat penolakan dan alasannya paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah penerimaan Surat Pemberitahuan PHK

6. Apabila terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK dapat dilakukan melalui proses ?
Perundingan Bipartit, kemudian dapat diteruskan melalui mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

7. Apakah setiap alasan PHK wajib diberikan pesangon dan penghargaan masa kerja?
Untuk alasan PHK tertentu, dimungkinkan tidak mendapatkan kompensasi PHK berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi mendapatkan uang pisah

8. Apakah perusahaan dapat mem-PHK karyawan karena dengan alasan terikat tali perkawinan?
Tidak dapat, karena pasal 153 UU No 13 Tahun 2003 frasa terakhir berbunyi "... kecuali telah diatur di dalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB", telah dibatalkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi No. 13/PUU-XV/2017, yang dalam Amar Putusan menyatakan bahwa frasa "kecuali telah diatur didalam Perjanjian Kerja, PP atau PKB, bertentangan dengan UUD"

9. Bagaimana membuktikan jika pekerja mangkir 5 hari kerja tanpa keterangan yang jelas?
Pekerja tidak memberikan keterangan tertulis yang terbukti sah dan telah dipanggil pengusaha sebanyak 2 kali secara patut dan tertulis Selalu kumpulkan bukti-bukti yang mendukung jika pekerja memang mangkir selama 5 hari kerja tanpa keterangan yang jelas

10.Apa yang menjadi komponen dalam perhitungan PHK?
(a) Upah Pokok; dan (b) Segala Macam Tunjangan yang Bersifat Tetap

11. Apakah perusahaan boleh memPHK karyawan yang mengalami sakit berkepanjangan ?
Boleh, apabila telah melampaui waktu batas 12 bulan

12. Bagaimana jika perhitungan manfaat dari program pensiun lebih kecil dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja ?
Selisih kekurangannya akan dibayar oleh Pengusaha dan peraturan pelaksanaannya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama

13. Apakah karyawan dengan status PKWT (Kontrak) dapat diberikan pesangon?
Tidak, untuk karyawan dengan status PKWT (Kontrak) diberikan uang kompensasi sesuai jangka waktu kerjanya

14. Apakah karyawan yang mengundurkan diri tidak sesuai dengan persyaratan tetap berhak memperoleh Uang Penggantian Hak & uang pisah?
Tidak berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah, jika mengundurkan diri tanpa one month notice (30 Hari Sebelumnya)

15. Apakah perusahaan boleh melakukan PHK terhadap karyawan dengan alasan mendesak ?
Boleh, apabila Pelanggaran-Pelanggaran yg bersifat mendesak diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama

16. Apakah karyawan yang menolak mutasi dapat di PHK oleh perusahaan ?
Mutasi adalah hak preogratif perusahaan jadi perusahaan dapat memutasikan pekerjanya sesuai dengan kebutuhan Dan apabila pekerja menolak dapat diberikan Surat Peringatan sebelum di PHK atau dapat dikategorikan PHK dengan alasan mangkir Karena tidak hadir ditempat mutasi yang telah ditetapkan perusahaan

17.Dalam hal apa saja perusahaan dilarang melakukan PHK?
(a) Pekerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus
(b) Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
(c) Pekerja menikah
(d) Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya
(e) Pekerja mempunyai pertalian darah dan atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan
(f) Pekerja mendirikan menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja, pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan perusahaan, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, PP, atau PKB
(g) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan
(h) Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

18. Dokumen pendukung terkait PHK karena Meninggal Dunia ?
(1) Surat Keterangan Meninggal Dunia (Copy)
(2) Surat Keterangan Ahli Waris (Copy)
(3) Kartu Keluarga (Copy)
(4) Akta Nikah Karyawan (Copy)
(5) KTP Karyawan (Copy)
(6) KTP Ahli Waris (Copy) Buku Rekening Karyawan Atau Ahli Waris (Copy)

19. Dokumen pendukung terkait PHK karena Sakit Berkepanjangan ?
(1) Surat Keterangan Dari Dokter RS ataupun DR Perusahaan
(2) Form Exit Clearance

20.Dokumen pendukung terkait PHK karena Pensiun ?
(1)Form Perhitungan PHK
(2)Form Exit Clearance
(3)Exit Kuisioneratau Exit Interview Form Cuti

21.Apakah perusahaan boleh melakukan PHK dengan alasan indsipliner tetapi belum menerapkan SP 1, SP 2, SP 3 ke karyawan ?
Tidak Boleh, kecuali karyawan tersebut menyetujui untuk dilakukan PHK dengan alasan indisipliner dan dituangkan di dalam Perjanjian Bersama atau Kesepakatan Bersama kemudian dilakukan pendaftaran ke Pengadilan

22. Apakah karyawan yg di PHK oleh perusahaan boleh melakukan tuntutan ?
Boleh, tetapi harus sesuai dengan prosedur yang telah di amanatkan di dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

23. Apakah karyawan boleh mengajukan pensiun dini ?
Boleh, Asalkan di dalam peraturan perusahaan (PP) ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diatur mengenai prosedur pensiun dini

24.Apakah perusahaan boleh melakukan PHK dengan Alasan yang tidak jelas ?
Tidak Boleh, karena pada saat melakukan PHK harus menjelaskan dasar alasan PHKnya dan bukti-bukti yang Kuat, apabila terjadi perselisihan perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku

25. Apakah karyawan yang tidak perform boleh dilakukan PHK ?
Boleh, asalkan sudah di berikan teguran baik lisan maupun tertulis bahkan sudah diberikan Surat Peringatan 1 s/d 3 tetapi karyawan tersebut tidak ada perbaikan dan bahkan merugikan perusahaan

Bab 4
BPJS
(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)

Bab 4
BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)

TRIPUTRA AGRO PERSADA

1.Apakah yang dimaksud dengan sistem jaminan sosial nasional ?
Suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial

2.Apakah tujuan sistem jaminan sosial nasional ?
Memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya

3. Siapakah yang menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional ?
(a)BPJS Ketenagakerjaan (BUMN, BUMD, BUMS)
(b)BPJS Kesehatan (Seluruh warga indonesia)
(c)Taspen (ASN) Asabri (TNI & Polri)

4. Apa saja program jaminan sosial nasional di indonesia?
(1)Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
(2)Jaminan Kematian (JKM)
(3)Jaminan Hari Tua (JHT)
(4)Jaminan Pensiun (JP)
(5)Jaminan Kehilngan Pekerjaan (JKP)
(6)Jaminan Kesehatan (JKN)

5.Apakah perusahaan wajib untuk mendaftarkan karyawannya ke dalam program BPJS ?
Wajib,untuk mendaftarkan ke dalam program BPJS baik ketenagakerjaan maupun kesehatan

6.Berapakah Iuran dari program BPJS
(-) Jaminan Kecelakaan Kerja(JKK) berkisar antara 0,24%-1,74% bergantung pada jenis usaha perusahaan
(-) Jaminan Kematian (JKM) sebesar 0,3% oleh Pemberi Kerja (-) Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 5,7% yaitu 3,7% dibayar oleh Pemberi Kerjadan 2% dibayar oleh Pekerja (-) Jaminan Pensiun(JP) sebesar 3% yaitu 2% dibayar oleh Pemberi Kerja dan 1% dibayar oleh Pekerja
(-) Jaminan Kehilngan Pekerjaan (JKP) sebesar0,46% yang dibayarkan oleh pemerintah pusat dan rekomposisi iuran HKK & JKM (-) Jaminan Kesehatan (JKN) sebesar 5% yaitu 4% dibayar oleh Pemberi Kerjadan 1% dibayar oleh Pekerja

7. Berapa jangka waktu pelaporan ke BPJS Ketenagakerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja. ?
Paling lama 2 x 24 jam sejak terjadi Kecelakaan Kerja atau sejak didiagnosis penyakit akibat kerja

8. Sanksi apakah apabila terjadi kecelakaan kerja dan perusahaan belum mendaftarkan ke dalam program JKK ?
Semua biaya perawatan, pengobatan dan santunan yang ditetapkan BPJS menjadi tanggung jawab dari perusahaan

9. Apa saja manfaat dari JKM ?
- Santunan sekaligus sebesar Rp20.000.000,
- Santunan berkala selama 24 Bulan sebesar Rp12.000.000,
- Biaya Pemakaman sebesar Rp10.000.000,
- manfaat keseluruhan manfaat jaminan kematian yang diterima sebesar Rp42.000.000,-

10. Syarat untuk pencairan saldoJHT ?
- Sudah berhenti bekerja (PHK/resign)
- Copy Kartu Jamsostek/BPJS Ketenagakerjaan
- Copy Paklaring (Surat pengalaman bekerja/surat keterangan sudah berhenti bekerja)
- KTP atau SIM
- Kartu Keluarga (KK)
- Buku Tabungan untuk Pencairan JHT BPJS Ketenagakerjaan
- Pas foto 3×4 dan 4×6 masing-masing 4 rangkap

11.Apakah perusahaan tetap mendaftarkan karyawannya ke program JKN (BPJS Kesehatan) apabila karyawan terdaftar sebagai anggota PBI (programPemerintah)?
Sesuai peraturan yang berlaku perusahaan tetap wajib mendaftarkan karyawannya ke program JKN dan apabila karyawan tidak mau keluar ataupun mau keluar dari anggota PBI maka diharuskan untuk membuat surat pernyataan

12.Apakah sekarang BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan tetap mengeluarkan kartu kepesertaan ?
Kartu peserta jaminan sekarang sudah tidak dikeluarkan oleh pihak BPJS baik Ketenagakerjaan ataupun Kesehatan, Untuk sekarang kartu dapat dicek melalui aplikasi JMO atau Mobile JKN

13.Apakah JKP(Jaminan Kehilangan Pekerjaan) bersifat wajib ?
Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja sebagai Peserta dalam program JKP, yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja kehilangan pekerjaan

14. Siapa saja penerima manfaat JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) ?
Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maupun perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT)
penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali

15.Apakah setiap pekerja terkena PHK mendapatkan JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) ?
Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami PHK dikecualikan untuk alasan PHK karena mengundurkan diri, cacat total tetap, pensiun atau meninggal dunia
Sedangkan manfaat JKP bagi pekerja PKWT diberikan apabila PHK oleh Pengusaha dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT

Bab 5
Mogok Kerja

1.Apakah yang dimaksud dengan Mogok Kerja ?
Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan

2. Apakah mogok kerja wajib diberitahukan kepada pengusaha ataupun dinas ketenagakerjan ?
Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat

3. Apa saja yang harus diberitahukan dalam surat pemberitahuan Mogok Kerja ?
(1)waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
(2)tempat mogok kerja;
(3)alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja;
(4)tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja

4. Apakah yang dimaksud gagalnya perundingan ?
Tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja; atau Perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan

5. Bagaimana akibat hukumnya apabila mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai ketentuan?
Mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai ketentuan maka dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah, dan dapat dikategorikan sebagai mangkir

6. Apa yang menjadi dasar mogok kerja dianggap tidak sah ?
(1)Bukan akibat gagalnya perundingan
(2)Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan istansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dengan pemberitahuan kurang dari 7 hari sebelum pelaksanaan mogok kerja
(3) Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a,b,c,d UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

7.Apakah Pengusaha wajib membayar upah selama mogok kerja?

- Apabila mogok kerja dikualifikasikan sebagai mogok kerja sah maka Pengusaha wajib bayar upah selama mogok kerja
- Sedangkan apabila mogok kerja dikualifikasikan sebagai mogok kerja tidak sah maka Pengusaha tidak wajib bayar upah selama mogok kerja

8.Apa akibat hukum mogok kerja dengan tuntutan yang tidak normatif bagi Pekerja ?

Pengusaha tidak wajib membayar upah pekerja yang mogok kerja dengan tututan tidak normatif

9. Apakah yang dimaksud dengan tuntutan normatif ?

Tuntutan Normatif adalah tuntutan pelaksanaan hak yang diatur dalam Peraturan Perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama

10. Apakah pekerja/buruh yang mogok kerja dapat di PHK ?

(1)Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir
(2)Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku dilakukan oleh pengusaha 2 kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis
(3)Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan tersebut maka dianggap mengundurkan diri

11. Apakah perusahaan boleh menghalang-halangi mogok kerja yang dilakukan secara sah, damai dan tertib ?

Siapapun termasuk perusahaan tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai

12. Apakah pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum boleh mogok kerja?

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada Perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau Perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia Maka diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain

13. Apakah pihak Disnaker wajib menyelesaikan masalah ygmenyebabkan timbulnya pemogokan?
Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

14. Bagaimana proses selanjutnya apabila dalam perundingan pemogokan menghasilkan kesepakatan ?
Harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi

15. Bagaimana proses selanjutnya apabila dalam perundingan pemogokan tidak ada kesepakatan?
Pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang

Bab 6
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Apakah yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial ?
Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan

2. Ada berapa jeniskah perselisihan hubungan industrial ?
1.Perselisihan Hak
2.Perselisihan Kepentingan
3.Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja

3. Apakah yang dimaksud dengan perselisihan Hak ?
Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

4. Apakah yang dimaksud dengan perselisihan Kepentingan ?
Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

5.Apakah yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja ?
Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

6. Apakah yang dimaksud dengan perselisihan antar serikat pekerja ?
Perselisihan antar serikat/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

7. Apakah Tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial?
1. Perundingan Bipartit (Tahap Awal)
2. Perundingan Tripartit (Mediasi, Arbritase, Konsiliasi)
3. Pengadilan (PHI dan MA)

8.Apakah yang dimaksud dengan Perundingan Bipartit ?
Perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

9. Berapakah waktu penyelesaian Perundingan Bipartit sesuai peraturan yang berlaku?
Maksimal 30 Hari

10. Apakah perselisihan hubungan industrial boleh langsung ke tahap perundingan tripartit tanpa melalui perundingan tipartit?
Tidak boleh, dikarenakan setiap perselisihan hubungan industrial yang timbul wajib dilaksanakan terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit

11. Apakah yang dimaksud mediasi dalam penyelesaian hubungan industrial ?
Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral

12. Siapakah yang dimaksud Mediator ?
Pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

13. Apakah yang dimaksud konsiliasi dalam penyelesaian hubungan industrial ?
Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral

14. Siapakah yang dimaksud Konsiliator ?
Seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib Memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

15. Apakah yang dimaksud Arbritase dalam penyelesaian hubungan industrial ?
Penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

16. Siapakah yang dimaksud Arbiter ?
Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

17. Apabila dalam penyelesaian perselisihan melalui metode konsiliasi /mediasi tidak mencapai kesepakatan maka tahap apa yg perlu dilakukan ?
Salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

18. Berapakah waktu untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melaluimediasi ?
30 Hari kerja sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan

19. Apabila dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi terjadi kesepakatan maka hal apa yg akan dilakukan kedua belah pihak ?
Dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

20. Apakah seorang mediator berhak memberikan suatu anjuran ?
Berhak hal ini sesuai dengan pasal 13 ayat 2 huruf a uu no 2/2004, Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis

21. Apakah salah satu pihak boleh menolak anjuran mediator ?
Boleh,dan dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

22. Apakah yang dimaksud pengadilan hubungan industrial ?
Pengadilan khusus yang dibentuk di pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial

23. Apakah ada batas waktu atau kadaluarsa untuk gugatan PHI ?
Tidak ada batas waktu untuk gugatan PHI, jadi kapapun dapat mengajukan gugatan

24. Apakah Pengadilan Hubungan Industrial berada di seluruh kabupaten/kota?
Pengadilan Hubungan Industrial terdapat di Pengadilan Negeri ibu kota provinsi di masing-masing daerah

25. Apakah perusahaan boleh menolak putusan dari pengadilan hubungan industrial ?
Boleh, apabila perusahaan menganggap hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku Maka perusahaan dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung dengan memberikan argumen atau pendapat lainnya sesuai dengan bukti – bukti yang menguatkan

26. Apakah pengusaha atapun serikat pekerja dapatberacara di Pengadilan Hubungan Industrial?
1.Pengusaha dapat menggunakan jasa lawyer atapun karyawannya (HRD/Legal) dengan memberikan kuasa untuk beracara di pengadilan
2.Serikat pekerja dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan untuk mewakili anggotanya

27. Apakah Perselisihan Hubungan Industrial atas pekerja yang bertugas di Medan dapat di persidangkan di PHI pada PN Jakarta sesuai alamat kantor pusat perusahaan?
Tidak, karena kewenangan relatif PHI adalah berdasarkan lokasi Pekerja bekerja, bukan kantor pusat perusahaan

28. Berapa jangka waktu penyelesaian perselisihan di PHI ?
Selambat – lambatnya 50 hari kerja terhitung dejak sidang pertama

Bab 7
Dasar Hukum

Bab 1 – HubunganKerja
1.Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2.Undang – Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Bab 2 – Pengupahan
1.Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2.Undang – Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3.Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Bab 3 – PemutusanHubunganKerja
1.Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2.Undang – Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
3.Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Bab 4 – BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial)
1.Undang – Undang No 04 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
2.Undang – Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
3.Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015 Tentang Progarm Jaminan Kecelakaan Kerja & Jaminan Kematian
4.Peraturan Pemerintah No 45 Tahun 2015 Tantang Program Jaminan Pensiun
5.Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2015 Tentang Progarm Jaminan Hari Tua
6.Peraturan Pemerintah No 37 Tahun 2021 Tentang Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Bab 5 – Mogok Kerja
1.Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2.Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yg Tidak Sah

Bab 6 – Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
1.Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2.Undang – Undang No 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
3.Undang – Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
4.Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

TERIMA KASIH